

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis, melihat hubungan sebab akibat, dan membuat prediksi terhadap situasi atau variabel tertentu. Data dalam penelitian kuantitatif merupakan data numerik dan dianalisis menggunakan uji statistika (Apuke, 2017). Penelitian kuantitatif memiliki desain penelitian yang sistematis dan terstruktur, sehingga dapat menghasilkan data yang lebih objektif (Queiros, Faria, & Almeida, 2017)

B. Identifikasi Variabel

1. Variabel Tergantung (Y) : *Organizational readiness for change*
2. Variabel Bebas 1 (X₁) : *Perceived organizational support*
3. Variabel Bebas 2 (X₂) : *Leader-member exchange*

C. Definisi Operasional

1. *Organizational Readiness for Change*

Organizational readiness for change merupakan tingkat kesiapan organisasi untuk berubah yang diukur dari keseluruhan

keyakinan karyawan secara individual terhadap keberhasilan perubahan dan kemauan untuk menjalankan perubahan. *Organizational readiness for change* terdiri dari dimensi *appropriateness*, *management support*, *change efficacy*, dan *personal valence*. Semakin tinggi skor dalam skala *organizational readiness for change*, maka semakin tinggi pula tingkat *organizational readiness for change* dan demikian pula sebaliknya.

2. **Perceived Organizational Support**

Perceived organizational support merupakan persepsi mengenai sejauh mana perusahaan memiliki intensi untuk menunjukkan penghargaan terhadap karyawannya melalui kebijakan maupun praktik yang mensejahterakan karyawan. *Perceived organizational support* terdiri dari dimensi *work support*, *employee value recognition*, dan *benefits support*. Semakin tinggi skor skala *perceived organizational support*, maka semakin tinggi pula tingkat *perceived organizational support* dan demikian pula sebaliknya.

3. **Leader-Member Exchange**

Leader-member exchange adalah kualitas hubungan antara atasan dan bawahan yang terbentuk dari interaksi dinamis kedua pihak, yang ditandai oleh rasa saling percaya dan keterbukaan komunikasi dalam usaha untuk mencapai tujuan bersama. Dimensi *leader-member*

exchange terdiri dari *perceived contribution*, *loyalty*, *affect*, dan *professional respect*. Semakin tinggi skor skala *leader-member exchange*, maka semakin tinggi pula kualitas *leader-member exchange* dan demikian pula sebaliknya.

D. Partisipan Penelitian

Populasi adalah suatu kelompok subjek yang memiliki karakteristik yang sama. Kelompok ini memiliki ciri yang berbeda dari kelompok lain. Hasil penelitian dapat digeneralisasi pada kelompok subjek yang dimaksud (Azwar, 2014). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan X Group.

Penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi. Penelitian dengan sampel dilakukan dengan pertimbangan adanya keterbatasan untuk meneliti semua orang dalam populasi. Hasil penelitian melalui sampel dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan secara umum terhadap populasi (Vanderstoep & Johnston, 2009). Pengambilan sampel penelitian ini akan menggunakan metode *quota sampling*. Metode ini dapat dilakukan dengan menentukan kuota jumlah subjek yang ingin diperoleh berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan (Etikan & Bala, 2017). Pemilihan metode *quota sampling* dilakukan dengan mempertimbangkan keterbatasan akses terhadap sampel yang dinilai sesuai dengan kriteria penelitian. *Quota sampling* memungkinkan peneliti untuk tetap mendapat sampel yang representatif. Sampel penelitian yang ditargetkan berjumlah 85 orang yang mewakili 25% dari populasi.

Karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah karyawan X Group yang telah bekerja selama minimal enam bulan. Penetapan kriteria lama kerja ini dilakukan karena perubahan perusahaan yang cukup signifikan masih berjalan dalam enam bulan terakhir. Perubahan yang diterapkan ini meliputi implementasi ISO dan efisiensi struktur organisasi yang meliputi perampingan karyawan serta perubahan *job description*.

E. Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur. Skala psikologi adalah alat ukur yang terdiri dari beberapa *item* untuk mengukur atribut psikologi tertentu secara tidak langsung dalam diri responden. Skala tersebut digunakan agar atribut psikologi responden dapat dikuantifikasi menjadi angka dan diolah secara statistika (Azwar, 2017). Pengambilan data akan menggunakan tiga skala untuk mengukur variabel *organizational readiness for change*, *perceived organizational support*, dan *leader-member exchange*.

1. Skala *Organizational Readiness for Change*

Skala ini diterjemahkan dari *Readiness for Organizational Change Scale* yang dibuat oleh Holt, Armenakis, Feild, & Harris (2007). Dimensi *organizational readiness for change* terdiri dari *appropriateness*, *change efficacy*, *management support*, dan *personal valence*. Skala ini terdiri dari 25 *item* dengan alternatif jawaban bergerak dari (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju. Semakin

tinggi skor dalam skala ini maka semakin tinggi pula tingkat *organizational readiness for change* dan demikian juga sebaliknya. Rancangan skala *organizational readiness for change* diuraikan melalui tabel di bawah ini.

Tabel 3.

Blueprint Skala Organizational Readiness for Change

Dimensi	Jumlah Pernyataan		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Appropriateness</i>	7	3	10
<i>Change Efficacy</i>	5	1	6
<i>Management Support</i>	5	1	6
<i>Personal Valence</i>	0	3	3
Total	17	8	25

2. Skala *Perceived Organizational Support*

Skala *Perceived Organizational Support* akan menggunakan tiga dimensi, yaitu *work support*, *employee value recognition*, dan *benefits interest*. Skala ini terdiri dari 18 item dengan alternatif jawaban bergerak dari (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju. Semakin tinggi skor dalam skala ini maka semakin tinggi pula tingkat *perceived organizational support* karyawan dan demikian juga sebaliknya. Rancangan skala *perceived organizational support* diuraikan melalui tabel di bawah ini.

Tabel 4.*Blueprint Skala Perceived Organizational Support*

Dimensi	Jumlah Pernyataan		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Work Support</i>	4	2	6
<i>Employee Value Recognition</i>	4	2	6
<i>Benefits Interest</i>	4	2	6
Total	12	6	18

3. Skala *Leader-Member Exchange*

Skala untuk mengukur variabel LMX diadaptasi dari LMX *Multidimensional Measure* (LMX-MDM) yang dibuat oleh Liden & Maslyn (1998). LMX akan diukur melalui dimensi *perceived contribution*, *loyalty*, *affect*, dan *professional respect*. Skala ini terdiri dari 12 *item* dengan alternatif jawaban bergerak dari (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju. Semakin tinggi skor dalam skala ini maka semakin tinggi pula tingkat kualitas *leader-member exchange* dan demikian juga sebaliknya. Rancangan skala *leader-member exchange* diuraikan melalui tabel berikut ini.

Tabel 5.*Blueprint Skala Leader-Member Exchange*

Dimensi	Jumlah Pernyataan		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Perceived Contribution</i>	3	0	3
<i>Loyalty</i>	3	0	3
<i>Affect</i>	3	0	3
<i>Professional Respect</i>	3	0	3
Total	12	0	12

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**1. Validitas**

Sebuah alat ukur harus bersifat valid atau tepat mengukur apa yang hendak diukur (Vanderstoep & Johnston, 2009). Validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi adalah kelayakan *item* dalam alat ukur untuk mengungkapkan atribut psikologis yang diinginkan. *Item* tersebut harus bersifat komprehensif dan relevan dalam menggambarkan atribut yang diukur. Validitas isi dapat diuji melalui *expert judgment* untuk menganalisis *item* di dalamnya (Azwar, 2017). Pengujian validitas isi penelitian ini akan dilakukan melalui diskusi dengan pembimbing peneliti dan rekan sejawat untuk memastikan bahwa *item* sudah komprehensif dan relevan dengan variabel penelitian. Validitas *item* juga akan dianalisis dengan menggunakan teknik *Product Moment Pearson*. Hasil perhitungan dari teknik *Pearson* akan dikoreksi lebih lanjut dengan teknik *part whole* untuk menghilangkan kelebihan bobot dan mendapat

hasil lebih akurat (Zijlmans, Tijmstra, Van der Ark, & Sijsma, 2018). Penghitungan akan dilakukan dengan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS).

2. Reliabilitas

Alat ukur dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil yang bersifat konsisten. Reliabilitas mengacu pada kemampuan alat ukur untuk memberikan hasil yang stabil dalam rentang waktu tertentu. Salah satu cara untuk menguji reliabilitas alat ukur adalah melalui metode *Cronbach's Alpha* (Vanderstoep & Johnston, 2009). *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur konsistensi internal suatu alat ukur. Metode ini dipilih karena kecocokannya untuk menguji reliabilitas alat ukur dengan tipe skala seperti pada penelitian ini (Taherdoost, 2016).

G. Metode Analisis Data

Data yang telah diperoleh akan diolah dan dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis data akan menggunakan beberapa metode statistika melalui program SPSS. Metode yang akan digunakan adalah:

1. Analisis Regresi

Metode analisis regresi digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel bebas dengan variabel tergantung. Data variabel-variabel tersebut merupakan data interval. Analisis regresi akan membantu

pengujian hipotesis mayor dalam penelitian ini, yaitu hubungan antara LMX dan POS sebagai variabel bebas dengan *organizational readiness for change* sebagai variabel tergantung.

2. Korelasi *Product Moment*

Metode ini digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel bebas dan variabel tergantung dalam penelitian. Data variabel-variabel tersebut merupakan data interval Analisis korelasi *product moment* akan membantu peneliti menguji hipotesis minor dalam penelitian ini, yaitu korelasi masing-masing POS dan LMX sebagai variabel bebas secara terpisah dengan *organizational readiness for change* variabel tergantung.

